

平成14年人事委員会勧告等の概要

平成14年10月3日

東京都人事委員会

1 特徴

～民間準拠により初の例月給のマイナス改定。年収減は4年連続（本年は約15万円）～

(1) 公民給与は都職員が民間給与を上回る「逆較差」（7,393円、1.64%）

(2) これを是正するため、給与勧告制度創設以来初めて例月給を引下げ

～給料表の引下げ改定及び配偶者に係る扶養手当の引下げにより措置～

(3) 特別給（賞与）を4年連続引下げ（0.05月）

(4) 今後、都が取り組むべき人事制度改革の方向（職責・能力・業績に応じた人事制度の構築、都政を担う多様な人材の確保と育成）を提示。特に、任期付任用制度及び学校におかれる主幹の給与制度について、具体的な意見を申し出、給料月額等を提示

2 職員と民間従業員の給与等の比較

(1) 比較の方法

企業規模100人以上かつ事業所規模50人以上の都内5,923事業所を調査母集団とし、そのうち970事業所を無作為抽出して実地調査（調査完了817事業所 調査実人員56,373人）

<例月給> 職員と民間従業員の4月分支給額を調査し（ベア中止、ベースダウン等の事業所を含む）、役職、学歴、年齢別に対応させ、ラスパイレス方式により比較

<特別給> 民間従業員に対する過去1年間の賞与の支給実績を調査し、職員と比較

なお、昨年に引き続き都独自に事業所規模10人以上50人未満事業所の給与改定等の状況について調査した。

(2) 比較の結果

<例月給>（特例条例による減額前の給与により比較）

（職員平均年齢43.3歳）

職員給与	民間従業員給与	較差
450,093円	442,700円	7,393円（1.64%）

（注）職員給与は、行（一）適用者の本年4月の給与である。なお、8月から実施されている特例条例による減額後の職員給与（4月給与に基づく試算値）は435,238円となる。

<特別給（賞与）>

職員支給月数	民間支給月数	差
4.70月	4.64月	0.06月

3 給与の改定

(1) 改定の考え方

給与勧告制度は、民間の給与水準が上がるときだけでなく、下がる状況下においても、公民の給与水準の均衡を図ることで、職員給与を社会一般の情勢に適応した適正な水準としていく役割を果たしている。この基本的考え方を踏まえ、公民較差相当額について例月給を引き下げる。

- ・給料表の各級各号を全て引下げ。級別に同率の引下げを基本とするが、初任給付近の引下げ率を若干緩和し、管理職層について平均をやや超える引下げ率とする。

《 行（一） 1.2% ~ 1.9% 平均改定率 1.7% 》

- ・扶養手当について、民間や国の支給状況、家計負担に配慮し、配偶者に対する支給額を引き下げ、子等の支給額を引き上げる。
- ・配分〔給料 6,473 円、扶養手当 99 円、はね返り(調整手当など) 821 円〕

(2) 改定の内容

給料表

区 分	内 容
各 給 料 表 (再任用を含む)	行政職給料表（一）との均衡を考慮して措置 ただし、教育関係給料表は国に準じて改定
初 任 給 [例]行(一)	類（2級6号給）184,200円 180,900円（ 3,300円 1.8% ） 類（1級8号給）162,200円 160,200円（ 2,000円 1.2% ） 類（1級5号給）144,900円 144,900円（ 据置き ）

諸手当

扶 養 手 当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 配偶者(欠配第1子を含む) 17,500円 16,000円 ・ 配偶者以外の扶養親族のうち2人 5,500円 6,000円 ・ " 3人目以降 3,000円 4,000円
初 任 給 調 整 手 当	支給限度額の引下げ <ul style="list-style-type: none"> ・ 医師及び歯科医師 316,400円 311,400円 ・ 看護師、助産師等 6,000円 5,900円
特 別 給	民間の支給実績及び国家公務員の状況を考慮し、年間支給月数を0.05月分引き下げる 期末手当 3.80月 3.75月（特別給計 4.70月 4.65月） [再任用職員 2.00月 1.95月（" 2.50月 2.45月）]

(3) 実施時期等

この改定は、給与水準の引下げ改定であるため、遡及することなく、条例の公布の日の属する月の翌月の初日(公布日が月の初日であるときは、その日)から実施すること。

また、本年4月からの年間給与で実質的な公民均衡が図られるよう、人事院勧告の趣旨を考慮して、所要の調整を行うこと。

(4) モデル給与例(特例条例による減額前の給与に基づく勧告前後の比較)

(単位:円)

役 職	年 齢	扶 養 状 況	勧 告 後		増 減 額 (年 収)
			給 与 月 額	年 収	
係 員	25歳	なし	217,044	3,574,000	63,000
係 長 級	40歳	配偶者+子2	465,736	7,812,000	160,000
課 長 級	45歳	配偶者+子2	646,504	10,889,000	240,000
統括課長級	48歳	配偶者+子2	701,834	11,772,000	265,000
部 長 級	50歳	配偶者+子2	766,820	13,034,000	295,000
局 長 級			1,123,360	19,476,000	509,000

人事制度等に関する報告（意見）

公務員制度改革の動向を注視しつつ、職員の能力発揮を促し、組織力の強化を図るために取り組むべき人事制度改革の基本的方向と具体的方策について意見を表明

人事制度改革への取り組み

1 職責・能力・業績に応じた人事制度の構築

(1) 職責・能力・業績を反映する給与制度

- ・ 現行の総合給型の構造の見直しによる職責・能力・業績への適切な処遇が可能な給与構造の設計、評価結果を給与へ適切に反映させる仕組みの検討を進めるほか、幹部職員への年俸制の導入などについても検討が必要。
- ・ 当面の課題として、勤勉手当割合の拡大、勤勉手当への成績率の導入・拡充、普通昇給への業績評価の反映、特別昇給の種類や実施方法の検証が必要。
- ・ 現在、国に準拠している教員の給与体系については、国立大学の独立行政法人化などに伴う見直しの動向を注視し、今後、都教育委員会と協力して研究。

(2) 評価制度への取り組みとその定着化

- ・ 本年4月からの新人事考課制度が円滑に運用できるよう、制度の公平性や客観性をこれまで以上に高める定着化の努力が肝要。

2 都政を担う多様な人材の確保と育成

(1) 任期付任用制度の導入（別途、給与上の措置等について意見を申し出）

- ・ 時々の政策課題に係る施策の企画立案等に都庁外の専門家を活用したり、特定の研究テーマのリーダーとして外部の優秀な研究者を招くなど、都の実情を踏まえつつ、研究やその他の分野において、期間を限って外部の専門家を常勤の職員として採用する「任期付任用制度」の導入について速やかに検討を行うべき。

(2) 部内職員の人材確保と育成

- ・ 今後とも、都政を支える部内職員への良質な人材の確保と計画的育成が必要。

採用のあり方

- ・ これまでの人物重視等の取り組みに加え、国の採用試験改革や法科大学院設置の動向等を注視し、今後、資質の高い人材の確保に向けて更なる検討が必要。
- ・ 経験者採用は、民間で培った実務能力等を一層活用できる方策の検討が必要。

専門性確保のための配置管理と職員の育成

- ・ これまでの総合性育成に向けた配置管理に加え、専門性も育成できる配置管理を図り、職務を通じた計画的な職員育成を行っていくことが必要。
- ・ 係長以上の指導的職員が能力を最大限発揮できるよう、能力が蓄積できる配置管理や主任級職選考を含めた昇任ルートの見直し等に積極的に取り組むべき。
- ・ 研修を通じて職員の「自分の能力を自ら伸ばす」意識を高めるとともに、IT

を駆使して人事情報を経年的に整理し、効率的な人事管理を進めるべき。

管理職選考の見直しと能力開発

- ・総合性と専門性の重視や実践力のある人材育成に加え、今後は、職務に精励する職員への過度の負担感緩和等も考慮し、科目等を見直すとともに、特定の資格保有への優遇策など、選考を通じた能力開発も含め、選考内容を見直し。

職種管理のあり方

- ・人材育成と活用という視点から、これからの職種のあり方について検討が必要。

(3) 多様な人材の一層の活用

- ・再任用制度については、高齢職員の能力を一層活用する方向での制度運営が必要。また、ライフステージに応じた短時間常勤職員のような任用制度の研究も必要。

職員の勤務時間等

- ・職業生活と家庭生活の両立支援のため、育児休業等の男性職員による活用の促進と、育児・介護に携わる職員の超過勤務の縮減方策や子の看護休暇制度導入の早期検討が必要。
- ・超過勤務縮減のため、特に、管理職が行政コスト意識を徹底し、業務の不断の見直しと適正配分に努めること等が必要。

福利厚生制度

- ・福利厚生に関する財政状況や施策の充実への要請を踏まえ、IT基盤やアウトソーシングの活用による事業の効率化や見直し、カフェテリアプラン等の導入など受益と負担の公平性を確保する施策が必要。
- ・心身両面にわたり職員の健康管理施策を的確に講じることが必要。

任期付任用制度に関する意見 <別紙第4>

任期付任用制度の導入に向けて、今後、条例・規則等を整備するにあたっての適用対象者、任期等の取扱いや給与上の措置について、意見を申し出。(別記給料表を提示)

主幹の給与制度に関する意見 <別紙第5>

平成15年度から都立学校等に配置が予定されている主幹は、担当する校務に関し、教頭を補佐し、教諭等を指導・監督する職であり、職務の複雑、困難及び責任の度合いが一般の教諭とは異なるものと認められることから、職責に応じた処遇を図るため、給料表への「特2級」の設置など給与上の措置について、意見を申し出。(特2級を設けた別記給料表を提示)

連絡先 東京都人事委員会事務局
任用公平部任用給与課
電話 03(5320)6941～3